

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 14/08/2025
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG
KABUPATEN MUARA ENIM**



Skripsi Oleh :

TESIA OKTA RESKI DWI PUTRI

01011482225016

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG
KABUPATEN MUARA ENIM**

Disusun oleh :

Nama : Tesia Okta Reski Dwi Putri

Nim : 01011482225016

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 18 Juli 2025

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP.198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG
KABUPATEN MUARA ENIM**

Disusun Oleh:

Nama : Tesia Okta Reski Dwi Putri
NIM : 01011482225016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

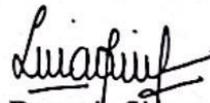
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 25 Juli 2025

Dosen Pembimbing,

Dosen Penguji,



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010



Lina Damera Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tesia Okta Reski Dwi Putri

NIM : 01011482225016

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG KABUPATEN
MUARA ENIM.**

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 25 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 25 Juli 2025



Tesia Okta Reski Dwi Putri
NIM. 01011482225016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 2:286)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“Selesaikan satu persatu kita tidak sedang berlomba dengan siapapun, tidak perlu merasa tertinggal sebab setiap orang sedang berjuang dengan jalan hidupnya masing-masing”

-Tesia Okta RDP-

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ (Alm) Ayahku dan Ibuku Tercinta
- ❖ Ketiga Saudaraku
- ❖ Sahabat dan Teman seperjuangan
- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Fakultas Ekonomi Unsri
- ❖ Jurusan Manajemen Alih Program

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberi kesempatan, keberkahan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada objek UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim. Pada penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai hambatan, namun berkat kerja keras serta do’a dan dukungan dari Keluarga, Dosen Pembimbing, dan teman-teman, penulis mampu untuk melewatinya.

Penulis menyadari, bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, dari penyusunan maupun penulisan. Oleh karena itu penulis berharap pembaca dapat memakluminya, dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan, dan nasehat yang telah diberikan kepada penulis.

Palembang, 27 Juli 2025

Tesia Okta Reski Dwi Putri
NIM. 01011482225016

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Cinta pertama saya, (Alm. Ayah Feri Susanto). Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menyelesaikan skripsi ini padahal penulis melanjutkan pendidikan ini adalah keinginan beliau. Tapi alhamdulillah penulis sudah berhasil menyelesaikannya walaupun pada akhirnya penulis harus berjuang tertatih sendirian tanpa Ayah temani. Terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta tulus yang diberikan meskipun singkat tapi sangat berarti. Semoga Allah SWT menempatkan Ayah di sisi terbaik-Nya. Untuk pintu surga saya, (Ibuk Yeni Hartati), Keluarga (Tezza, Arie, Teagen, Fahri, Fathan) terima kasih karna sudah selalu memberikan semangat kepada penulis dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini dan mencurahkan segalanya dalam bentuk do'a, kasih sayang, dukungan dan materi sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan di Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,S.M.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staff Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim yang telah memberi izin dan berkontribusi dalam membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan.
8. Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini sampai ke tahap akhir.
9. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen penguji. Terima kasih atas bantuannya dalam memberi kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini lebih baik lagi.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masih perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
11. Sahabat terbaikku (Hafizha, Jessica, Falovey, Aura, Marisa, Latisha, Sahana, Palen, Ade Putri) yang telah mendukung penulis selama menempuh masa perkuliahan.
12. Terima kasih kepada NDX AKA, Bernadya, Guyon Waton, Aftreshine, Lavora, Denny Caknan dan Masddho yang sudah menjadi playlist dalam menemani penulis menyusun skripsi ini dalam keadaan patah hati.

13. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Tesia Okta Reski Dwi Putri. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karena sudah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri. Dan yang paling penting terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai meskipun pada saat penulisan ini ada banyak hal yang membuat patah dan ingin menyerah.
14. Terakhir, kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terima kasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari proses pendewasaan penulis. Pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.

Palembang, 27 Juli 2025
Penulis

Tesia Okta Reski Dwi P
NIM. 01011482225016

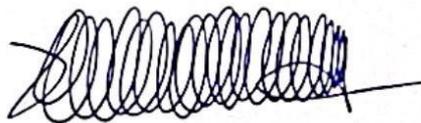
ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel sebagai responden pada penelitian ini sebanyak 49 pegawai, diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., SM., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

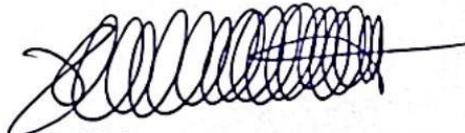
ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF UPTD PUSKESMAS TEBAT AGUNG
MUARA ENIM REGENCY***

This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at UPTD Puskesmas Tebat Agung, Muara Enim Regency. This research is quantitative in nature. The sample consisted of 49 employees selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires. The study employed multiple linear regression analysis. The results showed that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance of UPTD Puskesmas Tebat Agung, Muara Enim Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

*Acknowledge by,
Head of Management Departement*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., SM., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

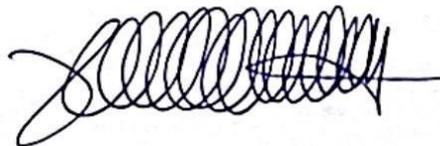
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Tesia Okta Reski Dwi Putri
NIM : 01011482225016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim.

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Tesia Okta Reski Dwi Putri
NIM : 01011482225016
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 9 Oktober 2000
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Alamat : Opi Regency II, Topaz Residence 3, Blok H5
Kewarganegaraan : Indonesia
No. HP : 0822-3180-4862
Alamat Email : tesiardp09@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD Negeri 2 Rambang Dangku
2012 – 2015 SMP Negeri 1 Rambang Dangku
2015 – 2018 SMA PGRI Muara Enim
2018 – 2021 D-III Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
2022 – 2025 S1 Manajemen, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Pengharapan (Expectancy Theory of Motivation)	11
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Definisi Kinerja	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	15
2.3 Motivasi Kerja	16
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	16
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	18
2.4 Disiplin Kerja.....	20
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja	20
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.4.3 Faktor Penentu Disiplin Kerja	22
2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu	24
2.6 Hubungan Antara Variabel	28
2.6.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai	28
2.6.2 Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai.....	29
2.6.3 Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	30

2.7 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2 Rancangan Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Kuesioner (Angket)	36
3.5.2 Skala Pengukuran Kuesioner	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	37
3.6.1.1 Uji Validitas Data.....	37
3.6.1.2 Uji Reliabilitas Data.....	38
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI)	38
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.3.1 Uji Normalitas	39
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	39
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas	40
3.6.4 Uji Statistik	40
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	41
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.6.5 Uji Hipotesis	42
3.6.5.1 Uji F.....	42
3.6.5.2 Uji t.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Sejarah UPTD Puskesmas Tebat Agung Kab Muara Enim.....	46
4.1.2 Visi, Misi, Motto, dan Tata Nilai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim	46
4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Tebat Agung Kab Muara Enim	48
4.2 Profil Responden	48
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	50
4.2.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.2.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	52
4.3.1 Analisis Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X1)	52
4.3.2 Analisis Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
4.3.3 Analisis Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65

4.4 Hasil Uji Instrumen.....	73
4.4.1 Uji Validitas.....	73
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	77
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.7 Hasil Uji Statistik.....	80
4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Determinasi (R^2).....	82
4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	83
4.8.1 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	83
4.8.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim.....	85
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Puskesmas Tebat Agung Tahun 2024	4
Tabel 1.2	Data Pencapaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Periode Tahun 2022-2024	5
Tabel 1.3	Data Absensi Pegawai Puskesmas Tebat Agung	6
Tabel 1.4	Data Gaji Pegawai Puskesmas Tebat Agung Tahun 2024	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Data Perhitungan Rumus Slovin	35
Tabel 3.2	Skala Likert	36
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Usia Responden	49
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian.....	50
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.16	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.18	Hasil Uji F	83
Tabel 4.19	Hasil Uji t	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen Teori Pengharapan	11
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	96
Lampiran 2 HASIL MSI	102
Lampiran 3 Uji Validitas	106
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	109
Lampiran 5 Uji Normalitas	110
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas	111
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas	112
Lampiran 8 Regresi Linier Berganda	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yaitu sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi (Sari & Masruroh, 2018). Sebuah organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan apabila di dalam sebuah organisasi tersebut terdapat sekumpulan sumber daya manusia yang hanya mempunyai satu tujuan utama yang telah disepakati dan disetujui oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya demi menjadikan organisasi tempat mereka berkerja dan mencari nafkah dapat berkembang dari tahun ke tahun yang akan mendatang. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai, (Sugiono & Rachmawati, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh dalam produktivitas organisasi tersebut. Salah satu hal yang menjadi indikator dari penilaian terhadap sumber daya manusia yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yaitu kinerja. Menurut (Idrus et al., 2021) kinerja adalah hasil dari tugas yang diselenggarakan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang dilakukan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar standar hukum atau etika.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang optimis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dari suatu organisasi karena kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik pula bagi organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan disiplin kerja (Afandi, 2018).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang mempunyai pengaruh yang penting dalam melihat baik buruknya kinerja pegawai. Motivasi tadi dapat bersumber dari organisasi tersebut, ataupun bersumber dari pegawainya sendiri ataupun bisa berasal dari luar organisasi dan pegawai (Siagian, 2018). Faktor yang bersumber dari pegawai itu sendiri, salah satu diantaranya dapat dilihat dari sikap maupun tingkah laku pegawai itu sendiri. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan

sengaja muncul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Siagian, 2018) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal. Selain itu motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus, dengan adanya motivasi yang diberikan maka para pegawai juga akan tetap semangat dalam bekerja. Selain motivasi tersebut, disiplin kerja pegawai juga perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan. Dalam suatu organisasi diperlukan kedisiplinan kerja terhadap seluruh pegawai agar pegawai bisa melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mengetahui dan mentaati peraturan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Afandi, 2018).

Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan. Menurut (Siagian, 2018) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di perusahaan atau organisasi, dengan adanya kedisiplinan kerja ini diharapkan

seluruh pegawai dapat lebih bertanggung jawab lagi terhadap tugas- tugas mereka sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi.

Puskesmas adalah salah satu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang Kesehatan dengan lingkup kerja yang tidak terlalu besar. Dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN), puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat dasar yang dapat mencerminkan kemampuan masyarakat dalam mencapai hidup sehat yang optimal. Dalam pelaksanaannya, puskesmas menjadi unit pelayanan kesehatan yang mandiri dan bertanggung jawab terhadap kesehatan masyarakat diwilayah kerjanya.

Puskesmas Tebat Agung merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang terletak di Desa Tebat Agung Kecamatan Rambang Niru. Puskesmas Tebat Agung mulai beroperasi sejak tahun 1983, yang awalnya terletak di Jalan Sakura Kampung 3 Desa Tebat Agung Kecamatan Rambang Niru. Namun saat ini Puskesmas Tebat Agung telah memiliki Gedung baru yang terletak di Jalan Lintas Sumatera, Desa Lubuk Raman, Kecamatan Rambang Niru dan telah diresmikan oleh Bapak Bupati Muara Enim pada tanggal 3 Februari 2022.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Puskesmas Tebat Agung Tahun 2024

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	ASN	38
2.	PPPK	10
3.	Honorer	27
4.	TKS	22
Total		97

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Berdasarkan data jumlah pegawai pada tabel 1.1 bahwa Puskesmas Tebat Agung mempunyai tenaga kerja sebanyak 97 orang yang terdiri dari 38 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), 10 orang pegawai PPPK (Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), 27 orang pegawai honorer, dan 22 orang pegawai TKS (Tenaga Kerja Sukarela). Berikut adalah data penilaian kinerja UPTD Puskesmas Tebat Agung periode Tahun 2022-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Periode Tahun 2022-2024

No	Komponen Kegiatan	Pencapaian Tahun 2022 (%)	Tingkat Kinerja Tahun 2022	Pencapaian Tahun 2023 (%)	Tingkat Kinerja Tahun 2023	Pencapaian Tahun 2024 (%)	Tingkat Kinerja Tahun 2024
1.	Pelayanan Kesehatan	91,4	Baik	87,80	Baik	83,57	Cukup
2.	Manajemen Puskesmas	82,15	Cukup	73,60	Cukup	72,12	Cukup
3.	Mutu	93,74	Baik	92,91	Baik	85,41	Baik
4.	PIS-PK	76,45	Cukup	73,19	Cukup	71,82	Cukup
Rata-Rata Kinerja		85,87	Baik	81,70	Cukup	78,23	Cukup

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Penilaian tingkat kinerja berdasarkan buku pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Tebat Agung menyatakan bahwa tingkat kinerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu, apabila nilai tingkat kinerja $\geq 85\%$ dinyatakan baik, nilai tingkat kinerja $\geq 55-84\%$ dinyatakan cukup dan nilai tingkat kinerja $\leq 55\%$ dinyatakan kurang.

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa data penilaian kinerja kegiatan Puskesmas Tebat Agung pada tahun 2024 mengalami penurunan untuk semua komponen kegiatan dibandingkan tahun 2023 dan 2022, yaitu pencapaian kegiatan pelayanan kesehatan tahun 2024 sebesar 83,57% (cukup) dari yang sebelumnya 87,80% (baik) pada tahun 2023 dan 91,14% (baik) pada tahun 2022. Pencapaian kegiatan manajemen tahun 2024 sebesar 72,12% (cukup) dari yang sebelumnya 73,60% (cukup) pada tahun 2023 dan 82,15% (cukup) pada tahun 2022. Pencapaian kegiatan mutu tahun 2024 sebesar 85,41% (baik) dari yang sebelumnya 92,21%

(baik) pada tahun 2023 dan 93,74% (baik) pada tahun 2022. Pencapaian kegiatan PIS-PK tahun 2024 sebesar 71,82% (cukup) dari yang sebelumnya 73,19 (cukup) pada tahun 2023 dan 76,45% (cukup) pada tahun 2022. Sehingga dapat disimpulkan dari tabel 2 bahwa kinerja kegiatan pada Puskesmas Tebat Agung mengalami penurunan rata-rata kinerja pada tahun 2024 sebesar 78,23% (cukup) dari yang sebelumnya 81,70% (cukup) pada tahun 2023 dan 85,87% (baik) pada tahun 2022. Rata-rata kinerja kegiatan Puskesmas Tebat Agung turun dari kategori baik pada tahun 2022, kemudian pada tahun 2023 dan 2024 mendapatkan kategori cukup.

Berikut adalah data absensi pegawai Puskesmas Tebat Agung Pada Tahun 2024:

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Puskesmas Tebat Agung Periode Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alfa (O/H)	Sakit (O/H)	Izin (O/H)	Terlambat (O/H)
1.	Januari	97	22	16	1	3	6
2.	Februari	97	18	12	1	-	3
3.	Maret	97	18	9	-	2	-
4.	April	97	20	7	-	4	4
5.	Mei	97	20	19	-	1	3
6.	Juni	97	19	27	1	-	8
7.	Juli	97	23	7	4	-	-
8.	Agustus	97	22	10	2	4	-
9.	September	97	20	6	2	2	4
10.	Oktober	97	23	8	-	1	2
11.	November	97	20	11	-	-	5
12.	Desember	97	16	9	-	2	5

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat dilihat absensi pegawai Puskesmas Tebat Agung, pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Januari berjumlah 16 orang, bulan Februari berjumlah 12 orang, bulan Maret berjumlah 9 orang, bulan April berjumlah 7 orang, bulan Mei berjumlah 19 orang, dan pada

bulan Juni jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat menjadi 27 orang.

Selain pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan adapun beberapa pegawai Puskesmas Tebat Agung yang datang terlambat, dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi. Masih ada pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, salah satu cara yang dilakukan pegawai dengan melanggar disiplin jam masuk kerja yaitu dengan menunda-nunda pekerjaan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jam kerja pegawai Puskesmas Tebat Agung yaitu dari hari Senin-Jum'at, untuk absensi hari Senin Kamis dimulai pukul 07.30 WIB, dan untuk absensi hari Jum'at dimulai pukul 07.00 WIB. Seperti yang telah dilihat pada tabel 1.3 bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Puskesmas Tebat Agung, berdasarkan wawancara langsung dengan salah satu pegawai Puskesmas Tebat Agung dan pengamatan langsung terkadang masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, ada yang istirahat lebih awal, ada juga beberapa pegawai yang sesudah absen dan sekitar jam 03.00 keatas tidak lagi berada di Puskesmas atau sudah pulang kerumah, dan ada juga beberapa pegawai keluar meninggalkan ruangan untuk urusan pribadi pada saat jam bekerja. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pegawai pada disiplin kerja.

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun, dapat dijelaskan bahwa pegawai tidak hadir atau terlambat bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan

terbengkalai atau tidak efisien sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini memberikan gambaran bahwa Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun, dapat dijelaskan bahwa pegawai tidak hadir atau terlambat bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak efisien sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini memberikan gambaran bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki masalah dengan motivasi kerja sehingga mereka memilih untuk tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas, hal ini dapat terjadi dipengaruhi oleh kurangnya dorongan untuk bekerja dari diri pegawai membuat mereka menjadi tidak bersemangat untuk bekerja. (Sugiono & Rachmawati, 2019).

Tabel 1. 4 Data Gaji Pegawai Puskesmas Tebat Agung Tahun 2024

No	Status Pegawai	Gaji
1.	ASN	Rp 4.000.000 – Rp 5.000.000
2.	PPPK	Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000
3.	Honorer	Rp 1.000.000 – Rp 1.200.000
4.	TKS	Rp 150.000 – Rp 200.000

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 jumlah gaji pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan gaji yang paling besar adalah pegawai ASN, dan pegawai yang mendapatkan gaji paling kecil adalah pegawai TKS. Motivasi yang diberikan kepada pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung salah satunya melalui gaji dan intensif yang sesuai dengan kemampuan dan jabatannya, dapat dilihat bahwa gaji pegawai TKS kurang sesuai dengan kebutuhan mereka hal ini menyebabkan mereka malas bekerja sehingga meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiono & Rachmawati, 2019) menghasilkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Idrus et al., 2021) menghasilkan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Nuraeni et al., 2023) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Tebat Agung”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang di jelaskan diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat adanya penelitian ini diharapkan secara teoritis memberikan wawasan terhadap pembaca maupun peneliti berikutnya yang tertarik dengan penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, khususnya di wilayah UPTD Puskesmas Tebat Agung. Bagi Universitas Sriwijaya. Penelitian ini dapat digunakan referensi skripsi di perpustakaan, sehingga para mahasiswa dapat dengan mudah mencari referensi untuk dijadikan landasan teori.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas Tebat Agung untuk meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaria, Mattalatta, M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., Djunaidi, F. G., & Selvia. (2021). The effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3696–3702. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210884>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Flippo, E. B. (2019). *Manajemen Personalialia* (7th ed.). Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manopo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(3), 330-335.
- Hendryadi, Trichayadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman*

Penelitian Bisnis dan Akademik. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium.

- Hikmah Perkasa, D., . L., Imelda Novita Susiang, M., Dhyana Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 8(12), 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (Just-Me)*, 2(2), 45–62.
- Kusuma, A. A. (2021). the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1290>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Mangkunegara, A. . P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 15*. Remaja Rosdakarya.
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance At PT. Agri Wangi Indonesia*. 2(4), 534–561.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2023). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80–89. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Rahmitasari, Ansar, Jusuf, E., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The influence of motivation and competence on employee performance through organizational commitment at regional general hospitals in majene regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3189–3195. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210872>
- Robbin, & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.

- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 36–51.
<https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Susanto, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Koperasi Kota Palembang). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*, 2(1), 12–22.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 16(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.